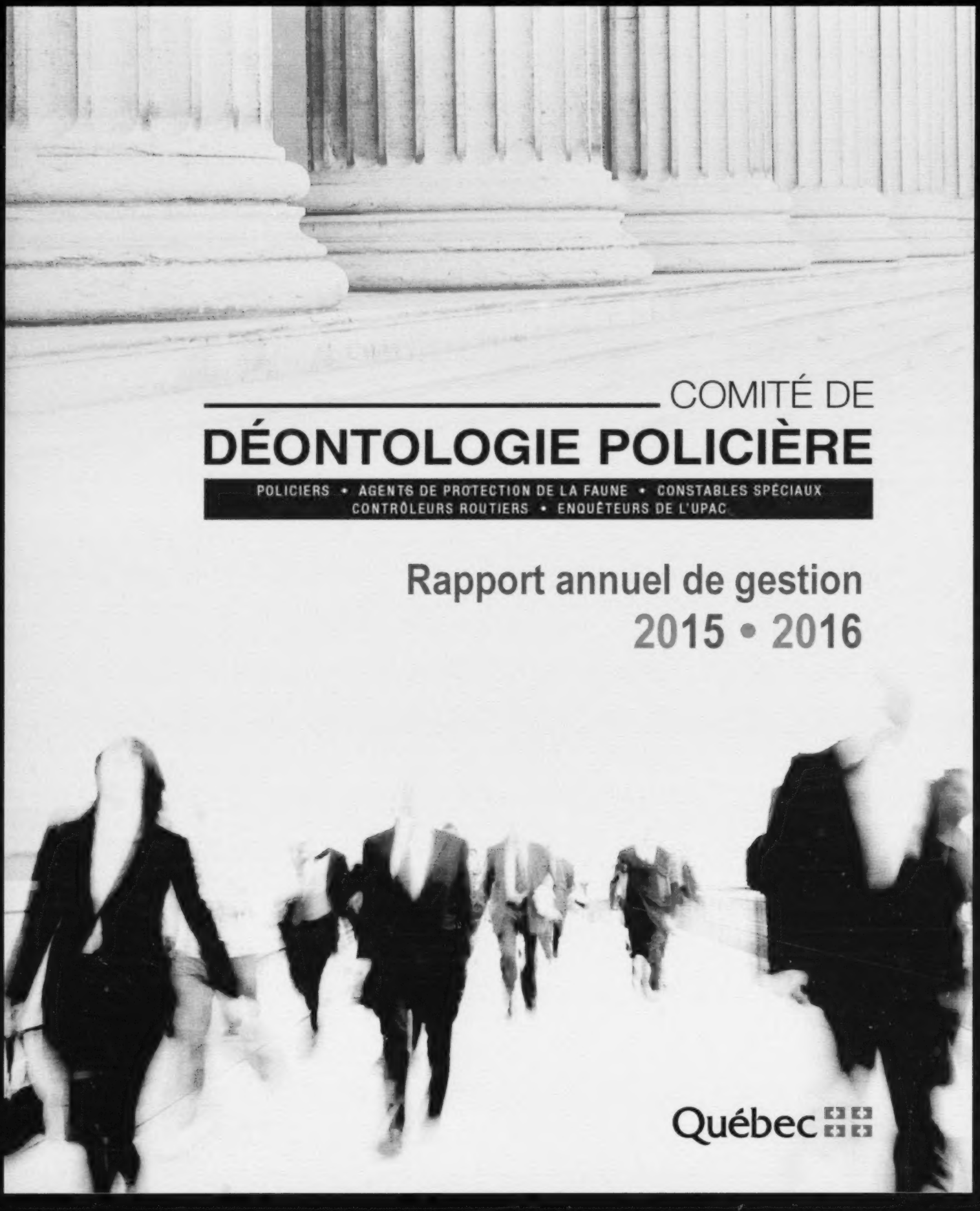


COMITÉ DE

DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

POLICIERS • AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE • CONSTABLES SPÉCIAUX
CONTRÔLEURS ROUTIERS • ENQUÊTEURS DE L'UPAC

Rapport annuel de gestion
2015 • 2016

Québec

COMITÉ DE

DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

POLICIERS • AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE • CONSTABLES SPÉCIAUX
CONTRÔLEURS ROUTIERS • ENQUÊTEURS DE L'UPAC

Rapport annuel de gestion
2015 • 2016

Québec

La présente publication a été rédigée par le personnel du Comité de déontologie policière.

Le rapport annuel de gestion 2015-2016 est disponible sur le site Internet du Comité de déontologie policière à l'adresse suivante : www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca

Note : La forme masculine employée dans le présent document désigne aussi bien les femmes que les hommes lorsque le contexte s'y prête.

AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

Pour la publication de ce rapport annuel, le Comité a privilégié l'emploi de papiers homologués FSC (Forest Stewardship Council). La certification FSC instaure des pratiques forestières respectueuses de l'environnement et garantit que toutes les fibres utilisées, qu'elles soient vierges, recyclées ou d'origine contrôlée, proviennent de sources non dommageables pour la forêt. Le Comité tente, dans la mesure du possible, de prioriser cette approche pour toutes ses publications.

Il est aussi à noter que cette année encore, le Comité a choisi de faire imprimer moins de copies papier de son rapport annuel qu'auparavant et invite les lecteurs à le consulter sur son site Web : www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca

Dépôt légal – 2016
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-550-76418-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-551-25926-7 (version PDF)
ISSN 1183-868X

© Gouvernement du Québec, 2016

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation du Comité de déontologie policière.

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2016.

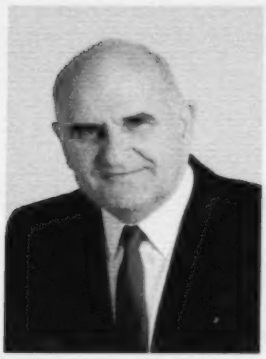
Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Montréal,

ORIGINAL SIGNÉ

MARTIN COITEUX,

Québec, octobre 2016



Monsieur Martin Coiteux
Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Montréal
2525 boulevard Laurier
5e étage
Québec (Québec)
G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

V

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2016. Ce rapport fait état des résultats obtenus au regard des objectifs de la Déclaration de services aux citoyens et du plan stratégique. Il rend compte également de l'application de certaines exigences législatives et gouvernementales.

Préparé en conformité avec l'article 210 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et l'article 25 de la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01), ce rapport couvre la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 et constitue un véritable instrument de reddition de comptes.

Par ailleurs, il contient un rapport de mission d'examen effectué par un comptable professionnel agréé établissant que les états financiers sont conformes aux principes comptables généralement reconnus.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes sentiments distingués.

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

Me Jean Provencher

Québec, août 2016

TABLE DES MATIÈRES

Déclaration de fiabilité XI

Partie I La présentation générale du Comité 1

La mission 1
Les valeurs 2
La clientèle, les partenaires et les intervenants 2
Les assises juridiques 3
La compétence et les pouvoirs 4
La décision et l'appel 5
La composition du Comité 5
Les mécanismes de coordination du Comité 7
L'organigramme du Comité au 31 mars 2016 8

Partie II Faits saillants de l'exercice 9

Le point sur les activités 9
Le cheminement des dossiers
...En matière de citation 10
...En matière de sanction 14
...En matière de révision 17
...En matière d'excuse 19

Partie III Présentation des résultats 20

Contexte et enjeux 20
Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens 21
Les résultats au regard du plan stratégique 22

Partie IV Utilisation des ressources 24

Les ressources humaines 24
Les ressources budgétaires et financières 26
Les ressources informationnelles 27
Bonis au rendement accordés en 2015-2016 28

Partie V Autres exigences législatives et gouvernementales 29

L'accès à l'égalité et la représentativité 29
Les personnes handicapées 29
L'éthique et la déontologie 30
Le développement durable 31
La gestion et le contrôle des effectifs et les renseignements relatifs aux contrats de services 33
La politique linguistique 33
L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels 34
Politique de financement des services publics 35

Annexe A État des opérations du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 36

Annexe B Cheminement d'un dossier de citation 41

Annexe C Cheminement d'un dossier de révision 42

Annexe D Cheminement d'un dossier d'excuse 43

Annexe E Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière 44

Annexe F Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière 48

MESSAGE DU PRÉSIDENT

C'est avec plaisir que je vous présente les résultats des activités du Comité de déontologie policière pour l'exercice financier 2015-2016. L'année 2015 aura été l'occasion pour nous de fêter les 25 ans de notre organisation, telle que nous la connaissons aujourd'hui. En effet, en septembre 1990, le gouvernement du Québec adoptait le Code de déontologie des policiers du Québec et instituait le Comité de déontologie policière avec comme objectif d'offrir une meilleure protection aux citoyens en développant au sein des organisations policières des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle. Cet objectif de départ conserve encore toute sa pertinence.

Cette dernière année financière aura été marquée entre autres par la refonte de notre site Web. En effet, dans un souci de transparence et d'accessibilité de nos services, nous avons revu complètement notre site. Les modifications apportées devraient notamment permettre à notre clientèle de trouver plus facilement l'information utile sur nos services, de consulter plus aisément le calendrier des audiences et de distinguer les rôles des deux organismes chargés de l'application de la législation en matière de déontologie policière, soit le Comité et le Commissaire à la déontologie policière.

Je tiens à souligner l'excellent travail accompli par l'ensemble du personnel et des membres et à les remercier pour leur expertise, leur dynamisme et les efforts investis afin d'offrir aux citoyens des services de qualité.

DÉCLARATION DE FIABILITÉ

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Elle porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données.

Le rapport décrit fidèlement la mission, le champ de compétence, la vision et les valeurs du Comité. Il présente en outre les orientations, les objectifs et les indicateurs permettant d'évaluer sa performance.

Je déclare que l'information et les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2016.

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

Me Jean Provencher

Québec, août 2016

PARTIE I

La présentation générale du Comité

LA MISSION

Le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif spécialisé dont la mission est d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des différents corps policiers, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers, les agents de protection de la faune et les enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC)[1]. Dans cette optique, il veille à l'application et au respect du Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1) et au développement, chez ces derniers, de normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle, dans le respect des droits et libertés de la personne.

Le Comité est l'instance devant laquelle les membres des corps policiers sont tenus de répondre des manquements ou des omissions qui leur sont reprochés dans des citations déposées par le Commissaire à la déontologie policière. Il est également l'instance devant laquelle les citoyens demandent la révision de la décision du Commissaire de rejeter leur plainte après enquête. Enfin, il est l'organisme responsable du processus d'excuse, qui permet à un policier qui a été sanctionné pour un acte dérogatoire au code de déontologie précité de présenter une demande d'excuse à l'égard de cet acte.

En conformité avec les objectifs et l'esprit de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) qui l'institue, la mission du Comité consiste plus précisément à :

en matière de citation :

- offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir leurs droits et aux policiers de faire entendre leur défense, devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière;

- entendre les citoyens, les policiers de même que les autres témoins lors d'une audience publique et décider de l'issue du litige avec diligence, dans le respect des droits fondamentaux, des règles de justice naturelle et d'équité procédurale;

[1] Selon la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), le chapitre 1 du titre IV concernant la déontologie s'applique aux membres des corps policiers, mais également aux constables spéciaux, aux contrôleurs routiers, aux agents de protection de la faune et aux enquêteurs de l'UPAC. Afin d'alléger le texte, les mots « policiers » ou « membres des corps policiers » utilisés dans le présent rapport comprennent l'ensemble de ces derniers, à moins qu'ils ne soient mentionnés expressément.

en matière de révision :

- analyser le dossier et, au besoin, entendre les citoyens en leur offrant la possibilité de faire valoir leurs prétentions;

en matière d'excuse :

- apprécier la demande et délivrer, lorsqu'elle est accueillie, une attestation d'excuse.

LES VALEURS

Pour actualiser sa mission, le Comité privilégie des valeurs qui se traduisent sous forme d'engagements :

- la primauté de la clientèle, qui est au cœur de toutes les actions. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier de l'ensemble du personnel demeure celui de donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité;
- la considération et le respect des parties, de leurs représentants, des témoins et de tous les intervenants;
- la responsabilité partagée qui implique, d'une part, l'imputabilité du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES ET LES INTERVENANTS

La réalisation de la mission du Comité est tributaire de la collaboration des plaignants, des membres des différents corps policiers et des autres témoins qui sont appelés devant lui, ainsi que d'un ensemble de personnes et d'organisations qui travaillent dans les milieux concernés par la déontologie policière.

La clientèle du Comité est constituée, d'une part, des citoyens dont la plainte a fait l'objet d'une citation par le Commissaire devant le Comité, de ceux qui lui demandent de réviser la décision du Commissaire qui a rejeté leur plainte après enquête et de ceux qui s'adressent au Comité pour obtenir de l'information. D'autre part, elle se compose également des policiers, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de protection de la faune et des enquêteurs de l'UPAC, ainsi que des témoins.

Pour définir de nouvelles mesures et modifier, corriger ou implanter celles qui sont déjà adoptées, le Comité s'associe, selon les besoins, à des partenaires et à des intervenants qui partagent son intérêt pour la déontologie policière.

LES ASSISES JURIDIQUES

La Loi sur l'organisation policière et ses modifications

En 1990, la Loi sur l'organisation policière (RLRQ, chapitre O-8.1) institue le Comité de déontologie policière et prévoit sa compétence, ses pouvoirs, ses devoirs et son organisation.

En 1997, la Loi modifiant la Loi sur l'organisation policière et la Loi de police en matière de déontologie policière (L.Q. 1977, chapitre 52) apporte certains changements au système de déontologie policière ainsi qu'à la structure organisationnelle des organismes chargés de sa mise en œuvre.

La Loi sur la police

La Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), entrée en vigueur le 16 juin 2000, intègre l'ensemble des dispositions de la Loi sur l'organisation policière relatives à la déontologie policière. Elle est ensuite modifiée pour étendre la compétence du Comité, d'abord en 2004 sur les contrôleurs routiers, en 2008 sur les agents de protection de la faune, en 2009 sur les policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada puis, en 2011, sur les enquêteurs de l'UPAC. Elle est également modifiée en 2006 pour permettre au Comité d'accorder une excuse au policier dont la conduite a été reconnue dérogatoire.

Le Code de déontologie des policiers du Québec

Adopté en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'organisation policière (RLRQ, chapitre O-8.1), remplacé par l'article 127 de la Loi sur la police, le Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13-1, r. 1) détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'applique aux policiers, aux contrôleurs routiers, aux constables spéciaux, aux agents de protection de la faune, aux policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada, ainsi qu'aux enquêteurs de l'UPAC.

Le Règlement sur la preuve, la procédure et la pratique du Comité

Le déroulement de l'instance devant le Comité est encadré par le Règlement sur la preuve, la procédure et la pratique du Comité de déontologie policière (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 2.1). Les dispositions qui y sont prévues ont pour objet d'assurer le déroulement rapide et simple de la procédure devant le Comité, dans le respect des principes de justice naturelle et d'égalité des parties. Elles portent notamment sur la représentation des parties, le rôle des audiences, les remises et les ajournements, la présentation des requêtes, les conférences préparatoires, l'assignation des témoins, le déroulement de l'audience, les motifs de récusation ainsi que sur les décisions et leur rectification.

LES COMPÉTENCES ET LES POUVOIRS

Le Comité a compétence exclusive pour :

- connaître et disposer de toute citation déposée par le Commissaire;
- réviser, à la demande du plaignant, toute décision du Commissaire qui, après avoir complété son enquête, rejette sa plainte;
- apprécier toute demande d'excuse.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Comité sont investis de l'immunité ainsi que des pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (RLRQ, chapitre C-37), sauf de celui d'imposer l'emprisonnement. Ces pouvoirs leur permettent notamment d'assigner des témoins, d'ordonner leur exclusion, de contraindre une personne présente dans la salle d'audience à rendre un témoignage et de sanctionner tout défaut par la procédure d'outrage au tribunal.

En matière de citation, le Comité décide si la conduite que l'on reproche au policier constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec. Il doit permettre au policier cité de se faire entendre et de présenter une défense pleine et entière. Le Comité peut recourir à tous les moyens légaux pour s'instruire des faits allégués dans la citation. Il peut aussi rendre des ordonnances de huis clos ainsi que des ordonnances de non-publication ou de non-diffusion de renseignements ou de documents.

En matière de sanction, le Comité peut imposer au policier dont la conduite est jugée dérogatoire, pour chacun des chefs, l'une des sanctions suivantes, qui peuvent être consécutives, le cas échéant :

- l'avertissement;
- la réprimande;
- le blâme;
- la suspension sans traitement pour une période d'au plus 60 jours ouvrables;
- la rétrogradation;
- la destitution.

Lorsqu'un policier ne peut faire l'objet d'une sanction en raison de sa démission, de son congédiement ou de son départ à la retraite, le Comité peut le déclarer inhabile à exercer des fonctions d'agent de la paix pour une période d'au plus cinq ans.

En matière de révision, le Comité peut, à la suite d'une demande du plaignant, confirmer ou infirmer la décision du Commissaire. Lorsqu'il infirme la décision, il peut ordonner au Commissaire de poursuivre l'enquête, de procéder à une nouvelle enquête, ou encore, de citer le policier devant le Comité.

En matière d'excuse, le Comité apprécie la demande du policier à l'effet que la conduite qu'il a eue et qui a constitué un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec soit excusée. Le Comité apprécie cette demande en prenant notamment en considération la gravité de l'acte dérogatoire et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction.

LA DÉCISION ET L'APPEL

Toute décision du Comité est écrite et motivée.

En matière de citation, toute personne partie à une instance devant le Comité peut interjeter appel de la décision finale de ce dernier devant un juge de la Cour du Québec. Cet appel est formé par le dépôt, par l'appelant, d'un avis d'appel au greffe de la Cour du Québec, et ce, dans les 30 jours qui suivent la réception de la décision du Comité. La décision du Comité est exécutoire, malgré toute loi ou convention contraire, à l'expiration du délai d'appel.

En matière de révision et d'excuse, la décision du Comité est finale et sans appel.

LA COMPOSITION DU COMITÉ

La direction et les membres

Le Comité est composé d'avocats admis au Barreau du Québec depuis au moins dix ans pour les membres à temps plein et depuis au moins cinq ans pour les membres à temps partiel. Les membres sont nommés par le gouvernement pour une période déterminée d'au plus cinq ans et leur mandat peut être renouvelé.

Au 31 mars 2016, le Comité comptait huit postes autorisés de membres à temps plein, dont sept étaient occupés.

À titre de juges administratifs, les membres président les audiences et s'assurent du bon déroulement de l'instance dans le respect des règles de justice naturelle et des droits de chaque partie. Ils disposent en fait et en droit des citations déposées devant le Comité et déterminent les sanctions applicables, le cas échéant. Ils disposent également des requêtes et des moyens préliminaires relatifs à ces procédures. Finalement, ils disposent des demandes de révision et statuent sur les demandes d'excuse.

Le président et le vice-président sont désignés par le gouvernement et choisis parmi les membres à temps plein. Le président est chargé de l'administration et de la direction générale du Comité. Il a notamment pour fonction de coordonner et de répartir le travail des membres qui entendent les causes et rendent les décisions. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le vice-président.

Le Comité comprend trois composantes administratives qui relèvent directement du président : le Service du greffe, le Service administratif et le Service juridique.

Le Service du greffe

Le Service du greffe assure le soutien nécessaire aux activités du Comité, notamment en ce qui concerne la gestion des dossiers et des salles d'audience, la signification des documents et des avis prévus dans la loi, la mise au rôle des causes, les communications avec les avocats et la clientèle et la diffusion des décisions.

Pour la tenue des audiences, le Comité dispose de deux salles situées dans ses locaux à Montréal. Il est également appelé à siéger partout au Québec, généralement dans les palais de justice ou des salles louées appartenant à d'autres tribunaux administratifs.

Le Service administratif

Le Service administratif assure la gestion des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles du Comité et veille à l'application des lois, des règlements, des politiques et des programmes gouvernementaux.

Le Service juridique

Le Service juridique conseille les membres, la direction et les composantes administratives du Comité sur toute matière relative à l'application des lois, des règlements, des directives, des politiques et des ententes qui concernent les activités du Comité et il fournit l'expertise juridique. À cette fin, il effectue des recherches et rédige des avis et des opinions juridiques.

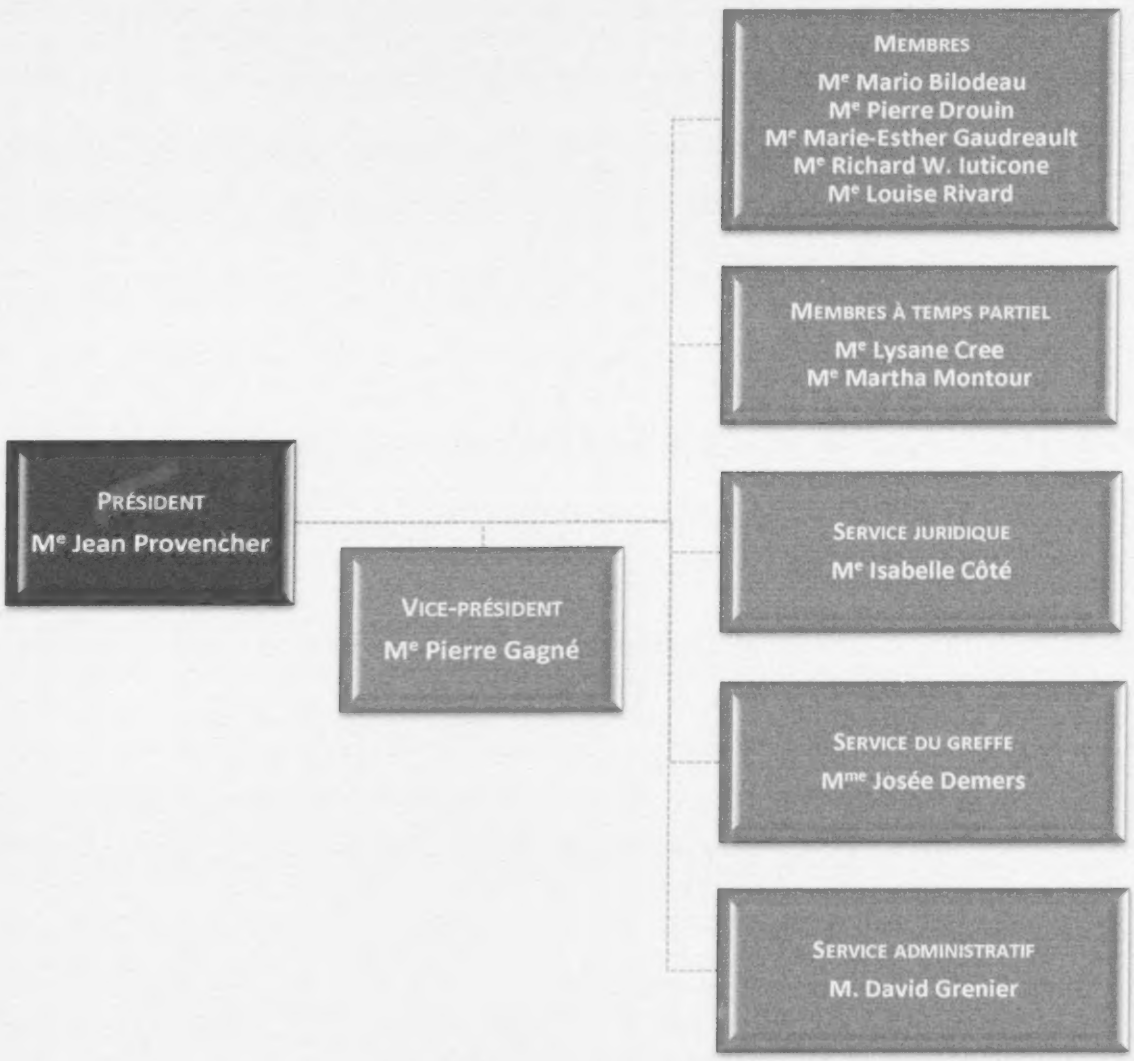
Ce rôle de conseiller implique pour le Service juridique de maintenir à jour les connaissances des membres du Comité, notamment au regard de la Charte des droits et libertés de la personne et de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le Service juridique a également le mandat d'examiner les procédures et les documents qui se rapportent aux décisions rendues par le Comité et d'agir devant les tribunaux supérieurs lorsque la compétence de ce dernier est en cause. Lorsqu'un autre mandataire agit au nom du Comité, le Service juridique a la responsabilité de collaborer à la préparation des dossiers et d'en assurer le suivi.

LES MÉCANISMES DE COORDINATION DU COMITÉ

Le Comité tient des rencontres afin de sensibiliser l'ensemble des membres et du personnel à différents dossiers et de leur présenter, entre autres, les résultats atteints au regard du plan stratégique et des cibles en matière de qualité des services offerts. Ces rencontres permettent de développer un sentiment d'appartenance à l'organisation.

L'ORGANIGRAMME DU COMITÉ AU 31 MARS 2016



PARTIE II

Faits saillants de l'exercice

LE POINT SUR LES ACTIVITÉS

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité a reçu 31 citations[2], 22 demandes de révision et 39 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 140 décisions : 78 en matière de citation, soit 49 sur le fond et 29 sur sanction, 27 en matière de révision et 35 en matière d'excuse.

Le **tableau 2.1** présente l'évolution du volume d'activités en citation, en révision et en excuse au cours des deux derniers exercices financiers, ainsi que le nombre de dossiers actifs au 31 mars de chacun de ces exercices.

TABLEAU 2.1 ÉVOLUTION DU VOLUME D'ACTIVITÉS

	2015-2016			2014-2015		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2016	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2015
Citations	31	78	85	66	78	154
Révisions	22	27	4	33	30	9
Excuses	39	35	4	33	36	0
Total	**92**	**140**	**93**	**132**	**144**	**163**

En 2015-2016, le Comité a tenu 176 séances d'audience en matière de citation, en l'occurrence 159 séances sur le fond et 17 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience. En 2014-2015, il en avait tenu 237, soit 216 sur le fond et 21 sur sanction.

Le **tableau 2.2** illustre le nombre d'audiences tenues en matière de citation.

TABLEAU 2.2 AUDIENCES TENUES EN CITATION

	2015-2016	2014-2015
Séances sur le fond	159	216
Séances sur sanction	17	21
Total	**176**	**237**

[2] Le nombre de citations correspond au nombre de documents introductifs d'instances déposés par le Commissaire à la déontologie policière.

LE CHEMINEMENT DES DOSSIERS

...En matière de citation

La citation est déposée au greffe du Comité par le Commissaire. Elle comporte autant de chefs que d'actes dérogatoires reprochés et peut viser plus d'un policier. Chaque chef de la citation relate la conduite constituant un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec et indique la disposition dont on allègue la violation ainsi que les circonstances de temps et de lieu. Par ailleurs, plusieurs citations concernant le même événement peuvent être réunies pour être entendues ensemble.

Le greffier transmet la citation au policier qui en fait l'objet et à la personne qui a déposé la plainte. Les parties à l'instance, le Commissaire et le policier, sont convoquées à l'audience. Ils assignent leurs témoins.

L'audience est publique et présidée par un membre du Comité désigné par le président. Ce membre entend la preuve et les représentations des parties. Il dispose de la citation dans une décision écrite et motivée.

La décision est transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est diffusée sur le site Internet de la déontologie policière, puis dans celui de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

L'**annexe B** contient une représentation graphique des principales étapes du cheminement d'un dossier de citation.

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 31 citations comportant 157 chefs et impliquant 44 policiers.

Le **tableau 2.3** présente la répartition des citations en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.3 RÉPARTITION DES CITATIONS DÉPOSÉES AU GREFFE

	2015-2016	2014-2015
Sûreté du Québec	8	11
Service de police de la Ville de Montréal	13	21
Corps policiers municipaux	7	32
Corps policiers autochtones	2	0
Constables spéciaux	1	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	2
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Total	**31**	**66**

Le **tableau 2.4** présente la répartition des chefs en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

TABLEAU 2.4 RÉPARTITION DES CHEFS DE CITATION PAR ARTICLE DU CODE

	2015-2016	2014-2015
Article 5	43	77
Article 6	23	49
Article 7	63	75
Article 8	0	13
Article 9	1	4
Article 10	11	14
Article 11	16	19
Total	**157**	**251**

ÉNONCÉ DES ARTICLES CONCERNÉS DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	
Article 5 :	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.
Article 6 :	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.
Article 7 :	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.
Article 8 :	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.
Article 9 :	Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.
Article 10 :	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.
Article 11 :	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

La décision sur le fond est le document dans lequel le Comité se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations qui peuvent être réunies pour être entendues ensemble. Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité a rendu 49 décisions sur le fond impliquant 89 citations, 402 chefs et 100 policiers.

Le **tableau 2.5** présente la répartition des décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.5 NOMBRE DE DÉCISIONS SUR LE FOND EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES

	2015-2016	2014-2015
Sûreté du Québec	7	8
Service de police de la Ville de Montréal	20	20
Corps policiers municipaux	19	23
Corps policiers autochtones	1	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	2	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Total	**49**	**51**

Le **tableau 2.6** présente la nature des décisions en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix selon que ces décisions ne comportent aucun acte jugé dérogatoire, dans lequel cas elles sont qualifiées de non dérogatoires ou, au contraire, qu'elles comportent au moins un acte jugé dérogatoire, dans lequel cas elles sont qualifiées de dérogatoires.

TABLEAU 2.6 NATURE DES DÉCISIONS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES

	2015-2016		2014-2015	
	non dérogatoires	dérogatoires	non dérogatoires	dérogatoires
Sûreté du Québec	5	2	2	6
Service de police de la Ville de Montréal	4	16	7	13
Corps policiers municipaux	12	7	14	9
Corps policiers autochtones	1	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	1	1	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Total	**23**	**26**	**23**	**28**

Les **tableaux 2.7A et 2.7B** présentent, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des chefs de citation, selon qu'ils ont été jugés non dérogatoires, dérogatoires, arrêtés ou rejetés.

TABLEAU 2.7A NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS 2015-2016

	non dérogatoires	dérogatoires	arrêts	rejets ou retraits
Sûreté du Québec	42	4	1	77
Service de police de la Ville de Montréal	77	36	8	41
Corps policiers municipaux	68	11	0	5
Corps policiers autochtones	2	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	9	5	0	16
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Total	**198**	**56**	**9**	**139**

TABLEAU 2.7B NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS 2014-2015

	non dérogatoires	dérogatoires	arrêts	rejets ou retraits
Sûreté du Québec	22	12	0	2
Service de police de la Ville de Montréal	30	34	4	36
Corps policiers municipaux	134	37	2	21
Corps policiers autochtones	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Total	**186**	**83**	**6**	**59**

Le **tableau 2.8** présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des policiers visés par les citations. La conduite du policier est jugée non dérogatoire si aucun des actes qui lui sont reprochés n'a été jugé dérogatoire. À l'inverse, elle est jugée dérogatoire si au moins un de ces actes a été jugé dérogatoire.

TABLEAU 2.8 NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES POLICIERS

	2015-2016		2014-2015	
	non dérogatoires	dérogatoires	non dérogatoires	dérogatoires
Sûreté du Québec	23	2	6	7
Service de police de la Ville de Montréal	14	23	24	19
Corps policiers municipaux	22	10	35	17
Corps policiers autochtones	2	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	2	2	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Total	**63**	**37**	**65**	**43**

...En matière de sanction

Lorsque le Comité décide que la conduite d'un policier est dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec, il permet aux parties de se faire entendre au sujet de la sanction à imposer.

L'audience est fixée dans les 14 jours suivant la décision du Comité (délai indicatif). Le membre entend les représentations des parties et impose une sanction au policier en cause, dans une décision écrite et motivée.

Dans la détermination de la sanction, le Comité prend en considération la gravité de l'inconduite, en tenant compte de toutes les circonstances, ainsi que la teneur du dossier de déontologie du policier.

La décision sur sanction est transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est aussi diffusée sur le site Internet de la déontologie policière, puis dans celui de la SOQUIJ.

L'**annexe B** contient une représentation graphique des principales étapes d'un dossier de citation qui conduit à une décision sur sanction.

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité a rendu 29 décisions sur sanction, qui impliquaient 35 citations, 72 chefs et 45 policiers. Au total, 72 sanctions ont été imposées.

Le **tableau 2.9** présente le nombre de décisions sur sanction rendues pour chacune des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.9 NOMBRE DE DÉCISIONS SUR SANCTION PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES

	2015-2016	2014-2015
Sûreté du Québec	1	7
Service de police de la Ville de Montréal	18	13
Corps policiers municipaux	9	7
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	1	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Total	**29**	**27**

Les **tableaux 2.10A et 2.10B** présentent la nature des sanctions imposées réparties par catégorie d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.10A RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=72) PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES 2015-2016

Sanctions	SQ	SPVM	Corps policiers municipaux	Corps policiers autochtones	Constables spéciaux	Contrôleurs routiers	Agents de protection de la faune	Enquêteurs de l'UPAC
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	0	4	1	0	0	0	0	0
Blâme	0	1	0	0	0	0	2	0
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	2	33	23	0	0	0	3	0
Destitution	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhabilité	0	3	0	0	0	0	0	0
Total	**2**	**41**	**24**	**0**	**0**	**0**	**5**	**0**

TABLEAU 2.10B RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=104) PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES 2014-2015								
Sanctions	**SQ**	**SPVM**	**Corps policiers municipaux**	**Corps policiers autochtones**	**Constables spéciaux**	**Contrôleurs routiers**	**Agents de protection de la faune**	**Enquêteurs de l'UPAC**
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	0	3	1	0	0	0	0	0
Blâme	3	2	2	0	0	0	0	0
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	21	29	40	0	0	0	0	0
Destitution	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhabilité	1	2	0	0	0	0	0	0
Total	**25**	**36**	**43**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Note : L'article 234 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que le policier qui ne peut faire l'objet d'une sanction parce qu'il a démissionné, a été congédié ou a pris sa retraite peut être déclaré inhabile à exercer des fonctions d'agent de la paix pour une période d'au plus cinq ans.

Les **tableaux 2.11A et 2.11B** présentent la nature des sanctions imposées en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

TABLEAU 2.11A RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE 2015-2016								
Sanctions	**art. 5**	**art. 6**	**art. 7**	**art. 8**	**art. 9**	**art. 10**	**art. 11**	**Total**
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	4	1	0	0	0	0	0	5
Blâme	1	0	2	0	0	0	0	3
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	7	11	27	3	1	6	6	61
Destitution	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhabilité	1	2	0	0	0	0	0	3
Total	**13**	**14**	**29**	**3**	**1**	**6**	**6**	**72**

TABLEAU 2.11B RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE 2014-2015								
Sanctions	**art. 5**	**art. 6**	**art. 7**	**art. 8**	**art. 9**	**art. 10**	**art. 11**	**Total**
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	3	0	1	0	0	0	0	4
Blâme	3	2	2	0	0	0	0	7
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	9	18	57	1	0	0	5	90
Destitution	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhabilité	2	0	1	0	0	0	0	3
Total	**17**	**20**	**61**	**1**	**0**	**0**	**5**	**104**

...En matière de révision

Lorsqu'une personne n'est pas satisfaite de la décision du Commissaire qui, après avoir complété son enquête, rejette sa plainte, elle peut, dans les 30 jours suivant la notification de cette décision, la faire réviser par le Comité.

La demande de révision est formée par le dépôt au greffe du Comité d'une déclaration écrite contenant un exposé des motifs de la demande. Le dossier de révision est analysé par un membre du Comité. Si ce dernier le juge nécessaire, le Comité tient une audience à laquelle est convoqué le demandeur en révision. Une décision écrite et motivée est rendue par le Comité.

Cette décision est transmise au Commissaire ainsi qu'à la personne qui a demandé la révision.

L'**annexe C** contient une représentation graphique des principales étapes d'un dossier de révision.

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité a reçu 22 demandes de révision.

Le **tableau 2.12** présente la répartition des demandes reçues en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.12 RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION REÇUES PAR LE COMITÉ

	2015-2016	2014-2015
Sûreté du Québec	5	2
Service de police de la Ville de Montréal	9	15
Corps policiers municipaux	8	15
Corps policiers autochtones	0	1
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Total	**22**	**33**

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité a rendu 27 décisions en matière de révision; 23 demandes de révision ont été rejetées dont 1 parce qu'elle avait été déposée hors délai, 2 ont été accueillies avec ordonnance de citer et 2 autres ont été accueilllies avec ordonnance de poursuivre l'enquête.

Le **tableau 2.13** présente la répartition des demandes de révision accueillies en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.13 RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION ACCUEILLIES

	2015-2016	2014-2015
Sûreté du Québec	1	0
Service de police de la Ville de Montréal	1	2
Corps policiers municipaux	2	2
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Total	**4**	**4**

...En matière d'excuse

Tout policier peut présenter une demande d'excuse, qu'il soit ou non en exercice. Cette demande peut être déposée deux ans après l'exécution de la sanction si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, et trois ans après s'il s'agit d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une inhabilité à exercer la fonction d'agent de la paix.

Si la demande du policier est accueillie, l'acte en faisant l'objet ne peut plus lui être opposé.

Le Comité apprécie la demande d'excuse en prenant notamment en considération la gravité de l'acte dérogatoire commis et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction. Lorsqu'une demande est accueillie, le Comité émet une attestation d'excuse.

L'**annexe D** contient une représentation graphique des principales étapes d'une demande d'excuse.

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité a rendu 35 décisions en matière d'excuse; 29 demandes d'excuse ont été accordées et 6 autres ont été jugées irrecevables.

Le **tableau 2.14** présente la répartition de ces décisions en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.14 RÉPARTITION DES DÉCISIONS EN MATIÈRE D'EXCUSE

	2015-2016			2014-2015		
	Demandes accordées	**Demandes irrecevables**	**Demandes refusées**	**Demandes accordées**	**Demandes irrecevables**	**Demandes refusées**
Sûreté du Québec	7	2	0	3	2	0
Service de police de la Ville de Montréal	13	1	0	15	3	0
Corps policiers municipaux	9	3	0	13	0	0
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0
Total	**29**	**6**	**0**	**31**	**5**	**0**

PARTIE III

Présentation des résultats

CONTEXTE ET ENJEUX

Depuis son institution en 1990, le système québécois de déontologie policière est devenu un acquis précieux pour une société attachée aux droits et aux libertés de la personne. Il répond aux attentes légitimes des citoyens, aux exigences de transparence du contrôle de l'activité policière et aux critères d'équité pour les policiers.

En 1990, alors que la majorité de ses corps policiers ne disposent d'aucune ligne de conduite en matière de déontologie, le Québec franchit un pas important vers la transparence en se dotant, d'une part, d'un code de déontologie unique et uniforme, applicable à l'ensemble des policiers et, d'autre part, d'institutions chargées de sa mise en œuvre : le Commissaire et le Comité. Le Code de déontologie des policiers du Québec et ses mécanismes d'application sont le fruit d'un compromis entre les principaux intervenants en matière policière. Depuis, la déontologie policière fait partie de la réalité quotidienne des policiers.

Si l'on peut parler d'un net progrès par rapport à la situation antérieure, la recherche d'un équilibre, entre les pouvoirs nécessaires à l'exercice de la fonction policière et les garanties données aux citoyens contre les abus pouvant survenir dans l'exercice de ces pouvoirs, doit demeurer à l'avant-plan de nos préoccupations. Ce juste équilibre passe par des changements dans les comportements. Il s'agit d'un travail de longue haleine, dans la mesure où la spontanéité du changement n'est pas acquise. Les résultats attendus d'un système de déontologie policière sont tributaires à la fois de l'effort consenti, de la sensibilisation et de la participation des principaux intervenants.

En 1997, le système de déontologie policière a fait l'objet d'une réforme. Parmi les changements législatifs apportés, la prescription pour déposer une plainte passe de deux ans à un an, des devoirs et des pouvoirs additionnels sont attribués au Commissaire, la conciliation devient obligatoire et les structures administratives du Commissaire de même que la composition du Comité sont modifiées. Bien que ces modifications aient eu pour effet d'alléger et de bonifier le système, les enjeux qui ont présidé à la réforme sont toujours d'actualité.

Ces enjeux se rapportent essentiellement à des questions d'efficacité et d'efficience, à la compréhension par les citoyens et par les membres des corps policiers des questions déontologiques et à l'évaluation de la performance du système de déontologie policière.

Ce système de déontologie policière doit continuer à offrir une meilleure protection aux citoyens en instituant, au sein des organisations policières, des normes élevées de service à la population et de conscience professionnelle. Cet objectif primordial de départ conserve encore toute sa pertinence aujourd'hui.

LES RÉSULTATS AU REGARD DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

Dans le cadre de sa Déclaration de services aux citoyens, le Comité a pris différents engagements afin d'offrir aux citoyens des services d'un haut niveau de qualité. Le degré de respect des engagements comportant des cibles quantifiables est présenté dans le tableau suivant.

TABLEAU 3.1 ENGAGEMENTS RELATIFS AU RESPECT DES DÉLAIS DANS LES COMMUNICATIONS ÉCRITES

Indicateur	Cible (2015-2016)	Résultat (2015-2016)
Dossiers de citation		
Délai entre la date de réception de la citation et la signification	15 jours	3,7 jours
Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	198,9 jours avant l'audience
Délai entre la décision et la transmission de celle-ci	10 jours	1,6 jour
Dossiers de révision		
Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	1,6 jour
Correspondance		
Délai de transmission de l'accusé de réception à un courrier électronique	3 jours ouvrables	Le jour même ou le jour ouvrable suivant
Délai de réponse à une correspondance	2 semaines	Une réponse est transmise dans les 5 jours ouvrables suivants

Par ailleurs, au mois de juin 2015, le Comité a mis en ligne, sur son site Internet, une consultation lui permettant de recevoir des rétroactions de sa clientèle sur une base continue relativement au degré de satisfaction de celle-ci à l'égard de ses services. Le taux de satisfaction de la clientèle au regard des autres engagements pris par le Comité à l'égard de l'accessibilité de ses services est présenté dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 3.2 ENGAGEMENTS RELATIFS À L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

Engagements	Taux de satisfaction
Donner accès à nos services par téléphone, par télécopieur ou à l'un de nos bureaux, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 du lundi au vendredi	75 %
Fournir une information claire, précise et fiable	77 %
Faciliter l'accueil aux personnes à mobilité réduite	100 %

Plaintes sur la qualité des services

Le Comité n'a reçu aucune plainte au regard de ses services offerts au cours de l'exercice 2015-2016.

Par ailleurs, le Comité prend en compte les commentaires reçus de sa clientèle dans le cadre de la consultation menée sur son site Internet et apporte les correctifs nécessaires, s'il y a lieu.

LES RÉSULTATS AU REGARD DU PLAN STRATÉGIQUE

Les tableaux qui suivent rendent compte des résultats obtenus à l'égard des engagements inscrits dans le Plan stratégique 2009-2014 qui a été reconduit. En effet, les travaux entrepris par le Comité pour l'élaboration d'un nouveau plan ont été suspendus, conformément à la suggestion du Secrétariat du Conseil du trésor, en attendant l'issue des modifications envisagées à la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01) et qui toucheraient le Comité. Le Plan stratégique 2009-2014 a donc été prolongé, et ce, jusqu'à l'adoption d'un nouveau plan.

TABLEAU 3.3

Orientation 1: Faciliter l'accès et le recours aux services en misant sur la qualité de l'information et la technologie

AXE 1.1 La qualité de l'information	AXE 1.2 Le recours aux outils technologiques
OBJECTIF 1.1.1 Faire connaître davantage le rôle et le fonctionnement du Comité	OBJECTIF 1.2.1 Faciliter l'utilisation des services en ligne
INDICATEURS Nombre de consultations du site Internet Diagnostic et mise à jour du site Internet	INDICATEURS Taux d'utilisation des fonctions transactionnelles Taux de satisfaction
RÉSULTATS En 2015-2016, la page d'accueil du Comité a été visitée à 4 620 reprises, alors qu'en 2014-2015, elle l'a été à 5 247 reprises. En ce qui concerne les décisions du Comité, elles ont été consultées à 19 479 reprises en 2015-2016, alors qu'elles l'ont été à 21 486 reprises en 2014-2015. Enfin, le calendrier des audiences a été consulté à 1 022 reprises en 2015-2016 et à 5 reprises en 2014-2015. Notons que, face au faible taux de consultation en ligne de son calendrier des audiences en 2014-2015, et dans un souci d'efficacité et de transparence, le Comité l'a modifié en 2015-2016 de façon à le rendre plus facilement accessible et plus convivial. Le Comité a également, au cours de la dernière année financière, revu tout le visuel de son site Internet, qui était désuet, et en a complètement refait la structure afin d'en faciliter l'accès, d'en améliorer la navigation et de permettre aux utilisateurs de distinguer plus adéquatement les rôles distincts et autonomes du Commissaire à la déontologie policière et du Comité.	RÉSULTATS Depuis la mise en ligne de nouveaux formulaires de révision et d'excuse pour faciliter et améliorer l'accès des citoyens à ce service, le taux de demandes faites en ligne est passé, en matière de révision, de 17 % en 2012-2013 à 29 % en 2013-2014, puis à 45 % en 2014-2015 et à 27 % en 2015-2016. En matière d'excuse, il est passé de 46 % en 2012-2013 à 67 % en 2013-2014, puis à 64 % en 2014-2015 et à 56 % en 2015-2016. Le taux de satisfaction des utilisateurs de ces formulaires selon la consultation mise en ligne par le Comité sur son site Internet est de 100 %.

TABLEAU 3.4

Orientation 2 : Rendre plus efficace l'administration de la justice

AXE 2.1
L'optimisation du processus (justice administrative)

OBJECTIF 2.1.1
Traiter les dossiers selon les délais établis

INDICATEUR
% de dossiers traités en moins d'un certain nombre de jours *
* Le % et le délai à les traiter sont déterminés annuellement selon le type de dossiers.

CIBLES DÉTERMINÉES POUR 2015-2016 :	CIBLES DÉTERMINÉES POUR 2015-2016 :
80 % des dossiers en matière de décisions sur citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours	80 % des dossiers en matière de décisions en révision seront traités dans un délai moyen de moins de 60 jours
RÉSULTATS : Ce délai s'établit à 56 jours comparativement à 83,9 jours en 2014-2015.	**RÉSULTATS :** Ce délai s'établit à 58,8 jours comparativement à 64,8 jours en 2014-2015.
80 % des dossiers en matière de décisions sur sanction seront traités dans un délai moyen de moins de 35 jours	80 % des dossiers en matière de décisions en excuse seront traités dans un délai moyen de moins de 15 jours
RÉSULTATS : Ce délai s'établit à 29 jours comparativement à 30,7 jours en 2014-2015.	**RÉSULTATS :** Ce délai s'établit à 6,6 jours comparativement à 7,4 jours en 2014-2015.

TABLEAU 3.5

Orientation 2 : Rendre plus efficace l'administration de la justice

AXE 2.2
La mise en valeur du savoir et du capital humain

OBJECTIF 2.1.1	OBJECTIF 2.2.2
S'assurer du transfert de l'expertise	Renforcer la reconnaissance au travail
INDICATEUR ET RÉSULTATS	**INDICATEUR ET RÉSULTAT**
Nombre de personnes ayant quitté le Comité: **0**	Nombre d'interventions visant la reconnaissance au travail: **une rencontre réunissant le personnel des bureaux de Montréal et de Québec a eu lieu en décembre 2015. Cette rencontre a été l'occasion de souligner l'apport particulier de certaines personnes et celui de tout le personnel au bon fonctionnement du Comité.**
Nombre de jours de formation: **0**	
Nombre de personnes ayant quitté le Comité et procédé au transfert de leur expertise: **0**	

PARTIE IV

Utilisation des ressources

LES RESSOURCES HUMAINES

Répartition de l'effectif

Les tableaux suivants présentent les données détaillées, pour les deux derniers exercices financiers, de la répartition de l'effectif au Comité.

TABLEAU 4.1 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF EN POSTE AU 31 MARS 2016

	2015-2016		2014-2015	
Catégories d'emploi	**Autorisés**	**Occupés**	**Autorisés**	**Occupés**
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	8	7	8	6
Professionnels (incluant avocats)	4	3	4	3
Personnel de bureau, technicien et assimilé	6	5	6	5
Total	**18**	**15**	**18**	**14**

TABLEAU 4.2 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF UTILISÉ AU 31 MARS 2016

Catégories d'emploi	ETC utilisés au 31 mars 2016	ETC utilisés au 31 mars 2015
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	6,2	6,0
Professionnels (incluant avocats)	3,0	2,8
Personnel de bureau, technicien et assimilé	5,1	5,0
Total	**14,3**	**13,8**

Climat de travail

Des réunions, des rencontres et des discussions informelles avec l'ensemble du personnel permettent au Comité de s'assurer d'un bon climat de travail au sein de l'organisme.

Formation et perfectionnement du personnel

Au 31 décembre 2015, le Comité a consacré 14 430 $ à des activités de formation, ce qui représente 1,15 % de sa masse salariale. Seules les formations jugées essentielles à la réalisation de la mission du Comité ont été autorisées.

TABLEAU 4.3 ÉVOLUTION DES DÉPENSES EN FORMATION

Année civile	Proportion de la masse salariale (%)	Nombre moyen de jours de formation	Montant alloué par personne
2014	0,6	1,8	955 $
2015	1,2	2,5	1 603 $

TABLEAU 4.4 JOURS DE FORMATION SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI

Année civile	Membres	Professionnels (incluant avocats)	Fonctionnaires
2014	4	7	4
2015	3	1	0

Planification de la main-d'œuvre

TABLEAU 4.5 NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CATÉGORIES D'EMPLOI AYANT PRIS LEUR RETRAITE

Catégories d'emploi	2015-2016	2014-2015
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	0	0
Professionnels (incluant avocats)	0	1
Personnel de bureau, technicien et assimilé	0	0

Taux de départ volontaire

TABLEAU 4.6 TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE (TAUX DE ROULEMENT) DU PERSONNEL RÉGULIER [3]

	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Taux de départ volontaire (%)	0 %	0,1 %	0 %

[3] Les membres ne sont pas considérés comme des employés réguliers de la fonction publique et ne font pas partie du calcul.

Santé et sécurité au travail

En matière de santé et de sécurité au travail, le Comité a poursuivi ses efforts afin que l'organisation du travail et l'environnement favorisent la santé des personnes dans leur milieu professionnel.

LES RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES

Le budget de dépenses

Le tableau qui suit présente le budget des dépenses 2015-2016 ainsi que les dépenses réelles du Comité pour les deux derniers exercices financiers.

TABLEAU 4.7 BUDGET DE DÉPENSES ET DÉPENSES RÉELLES

	Budget de dépenses 2015-2016 [4]	Dépenses réelles 2015-2016[5]	Dépenses réelles 2014-2015	Écart	Variation (%)
Catégories					
Rémunération	1 340 800	1 299 659	1 249 450	50 209	4,0
Fonctionnement	529 200	480 218	489 801	(9 583)	(2,0)
Sous-total	**1 870 000**	**1 779 877**	**1 739 251**	**40 626**	**2,3**
Immobilisations	6 800	0	0	0	
Prêts, placements et avances	3 000	0	0	0	
Total	**1 879 800**	**1 779 877**	**1 739 251**	**40 626**	**2,3**

Répartition par grands secteurs d'activité

L'**annexe A** présente l'état des opérations du Comité pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2016.

Tel qu'il y apparaît, les dépenses du Comité en fonctionnement sont moins élevées que celles de l'exercice précédent. Cet écart s'explique par les efforts de rationalisation du Comité. Cette bonne gestion a permis de contribuer aux mesures déterminées par le Secrétariat du Conseil du trésor. En ce qui concerne les dépenses en rémunération, elles ont augmenté en raison de la nomination d'un nouveau membre en février 2016.

[4] Comprend le recours au Fonds de suppléance, son remboursement, les modifications budgétaires de 2015-2016 et les crédits reportés de 2014-2015 à 2015-2016.

[5] Excluant un montant de 236,8 k$ pour les dépenses assumées par le ministère, comprenant, entre autres, les contributions d'employeurs, l'amortissement des immobilisations et le soutien en ressources humaines, financières et informationnelles.

LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

L'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique pour le Comité, notamment dans l'atteinte des objectifs qu'il s'est fixés au regard de l'amélioration des services et de la reddition de comptes.

Au cours de l'exercice 2015-2016, le Comité, conjointement avec le Commissaire à la déontologie policière avec qui il partage un site Internet consacré à la déontologie policière(www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca), a procédé à une refonte complète de ce site, mis en ligne en 2004. Cette refonte était rendue nécessaire en raison de la désuétude du site, de la lourdeur de la navigation et de la confusion toujours présente entre le Commissaire et le Comité. Réalisés en collaboration avec la Direction des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique, les travaux, qui ont permis de refaire le visuel, d'améliorer la navigation et qui devraient aider les utilisateurs à mieux distinguer les rôles des deux organismes, ont été faits en totalité à l'interne.

Le site Internet permet maintenant à la clientèle du Comité de trouver plus facilement toute l'information utile pour demander la révision d'une décision rendue par le Commissaire ou l'obtention d'une excuse. Il permet aussi de consulter le calendrier des audiences, les décisions récentes rendues et les publications légales (Code de déontologie des policiers du Québec et Loi sur la police) ou administratives (plan stratégique, rapports annuels, etc.). Il est à noter que les décisions rendues par le Comité en matière de citation sont également accessibles gratuitement au www.jugements.qc.ca.

Par ailleurs, depuis 2011, le Comité dispose d'un système de visioconférence. Ce système permet d'améliorer les communications entre les bureaux de Québec et de Montréal, de même qu'avec la clientèle et, par le fait même, d'augmenter la qualité des services offerts à celle-ci et de diminuer les déplacements des membres et du personnel.

D'autre part, le Comité met en place les moyens nécessaires pour assurer la sécurité de ses actifs informationnels :

- le Comité dispose d'un système contrôlant l'accès à ses bureaux;
- les utilisateurs de micro-ordinateurs portables sont sensibilisés régulièrement aux règles de sécurité;
- le Comité s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par les membres et le personnel;
- les droits d'accès au réseau informatique du ministère de la Sécurité publique sont mis à jour sur une base continue;
- les dossiers contenant des renseignements personnels sont conservés dans des classeurs verrouillés.

Le gouvernement du Québec a adopté, en juin 2011, la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), mettant en place des mécanismes visant, entre autres, à instaurer une gouvernance intégrée et concertée, fondée sur la préoccupation d'assurer des services de qualité aux citoyens, et à assurer une gestion rigoureuse et transparente des sommes consacrées aux ressources informationnelles. Or, puisque le Comité a confié au ministère de la Sécurité publique la gestion de ses ressources informationnelles, les données le concernant se retrouvent donc dans le plan triennal des projets et des activités, la programmation annuelle

ainsi que le bilan annuel présenté par ce ministère. Aucun projet n'est en cours et aucun investissement n'est prévu dans les ressources informationnelles du Comité.

Par ailleurs, au cours de l'année 2015-2016, le ministère de la Sécurité publique a mis en œuvre le Programme de sensibilisation à la securité de l'information, de manière à permettre au personnel, incluant celui des organismes, de connaître et d'appliquer les bonnes pratiques en matiere de securité de l'information. Ce programme, d'une durée de trois ans, comprend notamment des modules de formation obligatoires et des capsules d'information.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

Trois standards visant à accroître l'accessibilité du Web ont été adoptés par le Secrétariat du Conseil du trésor : le standard sur l'accessibilité d'un site Web, le standard sur l'accessibilité d'un document téléchargeable et le standard sur l'accessibilité du multimédia. Au cours de l'exercice 2015-2016, le Comité a procédé à la refonte de son site Internet. Au cours du prochain exercice, il sollicitera la collaboration de la Direction des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique afin d'amorcer les travaux nécessaires pour atteindre ces standards.

BONIS AU RENDEMENT ACCORDÉS EN 2015-2016

Conformément à la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du Discours sur le budget prononcé le 30 mars 2010, aucun boni au rendement n'a été versé en 2015-2016 pour la période d'évaluation du rendement du 1er avril 2014 au 31 mars 2015.

PARTIE V

Autres exigences législatives et gouvernementales

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET LA REPRÉSENTATIVITÉ

Conformément à la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1), les ministères et les organismes doivent rendre compte annuellement des résultats obtenus par rapport aux objectifs gouvernementaux d'embauche des groupes cibles (communautés culturelles, autochtones, anglophones et personnes handicapées), fixés par le Secrétariat du Conseil du trésor à 25 %.

Le Comité n'a procédé à aucune embauche, en vertu de cette loi, au cours de l'année 2015-2016. Par ailleurs, il ne compte aucun représentant des groupes cibles au sein de son effectif régulier.

Quant au taux de représentativité du personnel féminin au 31 mars 2016, il était le suivant :

TABLEAU 5.1 :
TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2016

	Personnel d'encadrement	Personnel Avocat	Personnel Professionnel	Personnel Technicien	Personnel de bureau	Total
Nombre total d'employés [6]	0	1	2	1	4	8
Nombre de femmes ayant le statut d'employée régulière	0	1	1	1	4	7
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	0 %	100 %	50 %	100 %	100 %	88 %

LES PERSONNES HANDICAPÉES

D'entrée de jeu, notons que le Comité emploie moins de 50 personnes et qu'il n'a donc pas l'obligation de produire un plan d'action visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans son secteur d'activité en vertu de l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chapitre E-20.1).

[6] Les membres ne sont pas considérés comme des employés réguliers de la fonction publique.

Toutefois, soucieux de l'objectif visé par cette loi de favoriser l'intégration des personnes handicapées en leur permettant d'avoir accès à tous les services offerts au même titre que tous les citoyens, le Comité dispose de deux salles d'audience à Montréal qui leur sont facilement accessibles. Cela a été confirmé par une personne à mobilité réduite venue témoigner devant le Comité et qui a répondu à la consultation mise en ligne sur le site Internet. À l'extérieur de Montréal, le Comité siège généralement dans les palais de justice, lesquels répondent aux prescriptions de la loi.

Enfin, au chapitre des plaintes, le Comité n'en a reçu aucune et n'a donc pas eu à se doter d'accommodements pour y répondre.

L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

Code d'éthique et de déontologie des membres

Conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r.1), entré en vigueur le 1er septembre 1998, les membres du Comité se sont dotés, en 1999, d'un code d'éthique et de déontologie. Le texte de celui-ci est présenté à l'**annexe E** du présent rapport et peut également être consulté sur le site Internet de la déontologie policière, dans les publications administratives du Comité.

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice financier 2015-2016.

Code de déontologie du personnel

À la suite de l'entrée en vigueur du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r. 3), le Comité s'est doté, en 2003, d'un code de déontologie pour le personnel. Celui-ci est présenté à l'**annexe F** du présent rapport et peut également être consulté sur le site Internet de la déontologie policière dans les publications administratives du Comité.

Au cours du dernier exercice financier, aucune plainte relative à un manquement ou à une omission aux dispositions de ce code n'a été déposée.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Conformément à la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1), le Comité a rendu public, en 2009, son Plan d'action de développement durable 2009-2013. Ce premier plan d'action a été élaboré en tenant compte des orientations gouvernementales en cette matière. Le Comité y a précisé des objectifs et des actions visant à contribuer concrètement à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale de développement durable au ministère, et ce, tout en tenant compte des principes qui s'y rattachent.

Au mois de novembre 2011, le gouvernement du Québec a adopté l'Agenda 21 de la culture du Québec et mis en œuvre le Chantier culture, visant à mieux intégrer cette dernière à la démarche gouvernementale de développement durable. Puis, en février 2012, il a autorisé, par le décret nº 136-2012, le report de l'exercice de révision de la Stratégie gouvernementale de développement durable jusqu'au 31 décembre 2014, prolongeant celle-ci jusqu'à l'adoption d'une stratégie révisée.

Dans ce contexte, le Comité a décidé de revoir ses objectifs en matière de développement durable et a élaboré un nouveau Plan d'action de développement durable 2013-2015, lequel se veut une continuité du premier plan.

En novembre 2015, la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 a finalement été adoptée. Au cours de la prochaine année, le Comité identifiera, dans un nouveau plan d'action, les objectifs qu'il entend poursuivre et les interventions qu'il prévoit réaliser afin de contribuer pleinement à la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie.

Activités réalisées au cours de l'exercice

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.		
OBJECTIF ORGANISATIONNEL : Promouvoir la démarche de développement durable auprès du personnel du Comité en faisant connaître les grands principes qui s'y rattachent.		
Action 1 :	**Indicateur**	**cible**
Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du plan gouvernemental de sensibilisation et de formation du personnel.	Taux du personnel rejoint par des activités de sensibilisation dont le taux de ceux ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières.	100 % du personnel sensibilisé (réalisé en 2011) et 100 % ayant acquis le niveau de connaissance désiré (2015).
	RÉSULTATS DE L'ANNÉE	
	95 % du personnel ayant acquis le niveau de connaissance désiré.	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL :		
Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.		
OBJECTIF ORGANISATIONNEL :		
Promouvoir la démarche de développement durable auprès des membres du Comité en faisant connaître les grands principes qui s'y rattachent.		
Action 2 :	**INDICATEUR**	**CIBLE**
Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des membres du Comité.	Taux des membres rejoints par des activités de sensibilisation dont le taux de ceux ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières.	100 % des membres sensibilisés (réalisé en 2011) et 100 % ayant acquis le niveau de connaissance désiré (2015).
	RÉSULTATS DE L'ANNÉE	
	85 % des membres ayant acquis le niveau de connaissance désiré.	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL :		
Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.		
OBJECTIF ORGANISATIONNEL :		
Favoriser l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion du Comité		
Action 3 :	**INDICATEUR**	**CIBLE**
Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.	Nombre de gestes du Comité contribuant à l'atteinte des objectifs gouvernementaux et à des pratiques d'acquisition écoresponsables.	Au moins 3 des gestes annuellement.
	RÉSULTATS DE L'ANNÉE	
	• Covoiturage lors de déplacements • Échange de courrier avec le Commissaire à la déontologie policière par le courrier interne plutôt que par messagerie • Tenue de rencontres (entre les bureaux de Québec et de Montréal) par visioconférence	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL :		
Soutenir la création, la production et la diffusion de tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement		
OBJECTIF ORGANISATIONNEL :		
VALORISER LE TRAVAIL DES ARTISTES QUÉBÉCOIS		
Action 4 :	**INDICATEUR**	**CIBLE**
Procéder à l'achat et à l'exposition d'œuvres d'artistes québécois dans les bureaux du Comité.	Nombre d'œuvres achetées.	100 % des œuvres achetées provenant d'artistes québécois.
	RÉSULTATS DE L'ANNÉE	
	Le Comité n'a procédé à l'achat d'aucune œuvre en 2015-2016.	

Le Comité de déontologie policière étant un tribunal administratif spécialisé, certains objectifs gouvernementaux concernent moins ses compétences et ses responsabilités. Par conséquent, le Comité contribue de façon directe et prioritaire aux objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable 1, 6 et 30.

LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS ET LES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX CONTRATS DE SERVICES

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011), adoptée et sanctionnée le 5 décembre 2014, prévoit certains éléments de reddition de comptes qui sont présentés dans les tableaux 4.1 et 4.2 du présent rapport.

Gestion et contrôle des effectifs

Le Secrétariat du Conseil du trésor fixe annuellement une cible d'effectifs utilisés pour les organismes publics dont le personnel est assujetti à la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1). Pour l'exercice financier 2015-2016, cette cible, pour le Comité, a été établie à 13 ETC. Le Comité n'a pas été en mesure de réduire ses effectifs utilisés sans compromettre sa mission, ne disposant que d'un nombre très limité de ressources.

Contrats de services

Entre le 1er avril 2015 et le 31 mars 2016, le Comité n'a octroyé aucun contrat comportant une dépense de 25 000 $ et plus à une personne physique, à une personne de droit privé ou à une société en nom collectif, en commandite ou en participation.

LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le Comité est un tribunal administratif spécialisé qui rend des décisions de nature quasi judiciaire assujetties à l'article 133 de la Loi constitutionnelle de 1867 et à l'article 9 de la Charte de la langue française. Depuis janvier 2006, le Comité applique sa propre politique linguistique. Mise à jour en janvier 2010, cette politique a été révisée en profondeur en 2012-2013, puis a été soumise à l'Office québécois de la française en vue d'un avis final. En juin 2016, le Comité a reçu cet avis selon lequel sa politique respecte l'ensemble des dispositions de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. La nouvelle politique a alors été approuvée et communiquée à l'ensemble du personnel.

L'ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

L'accès à l'information

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité a traité dix-sept demandes d'accès en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Neuf demandes ont été accueillies en totalité par la personne responsable de l'accès, alors qu'une l'a été partiellement. Le refus concernait la partie de la demande visant l'obtention d'une décision en révision, les décisions rendues en cette matière n'étant pas accessibles au public en vertu des articles 47, 53, 54 et 59 de la loi.

Trois demandes ont été refusées, dont une visait aussi l'obtention d'une décision rendue en révision et une autre à obtenir copie d'un dossier de révision. Ces deux demandes ont été refusées en vertu des articles susmentionnés. Une troisième demande a été refusée puisqu'elle portait sur une pièce faisant l'objet d'une ordonnance de mise sous scellé émise par le Comité.

Enfin, le Comité n'a pas pu donner suite à quatre demandes puisqu'elles portaient sur des documents inexistants.

Deux demandes d'accès refusées, l'une en totalité et l'autre en partie, ont fait l'objet de demandes de révision auprès de la Commission d'accès à l'information du Québec.

Les demandes d'accès soumises visaient à obtenir des renseignements concernant :

- des décisions rendues dans des dossiers en révision et en citation;
- des pièces versées dans des dossiers en citation;
- des citations;
- le contenu de dossiers en révision et en citation;
- l'existence de dossiers déontologiques concernant des policiers.

Ces demandes ont toutes été traitées à l'intérieur du délai de 20 jours fixé par la loi et toutes les réponses ont été faites par écrit.

RÉPARTITION DES DEMANDES D'ACCÈS REÇUES SELON LE TRAITEMENT

	2015-2016	2014-2015
Acceptées	9	17
Partiellement acceptées	1	0
Refusées	3	2
Portant sur des documents non détenus par le Comité	4	3
Référées à un autre organisme	0	1
Total	**17**	**23**

Par ailleurs, depuis le 1er avril 2015, le Comité se conforme aux exigences prescrites par le Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 2) et diffuse, sur son site Internet, les réponses faisant suite aux demandes d'accès et les documents transmis, le cas échéant.

La protection des renseignements personnels

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Comité s'est conformé aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) et a poursuivi la sensibilisation de son personnel aux principaux aspects de celle-ci.

À cet égard, le Comité mise tout d'abord sur la compétence et le comportement responsable de son personnel. Dans cette optique, le Comité privilégie la formation et la sensibilisation.

Lignes directrices concernant le courriel et les services Internet

Afin de compléter les règles contenues dans la Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique et de préciser certaines modalités propres au Comité, ce dernier s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par son personnel et ses membres. Ces lignes directrices sont entrées en vigueur le 14 mars 2003.

Aucun manquement ni aucune omission n'ont été constatés au cours du dernier exercice financier.

POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Les revenus du Comité proviennent uniquement de copies de documents et d'enregistrements numériques. À cet égard, le Comité applique les tarifs déterminés par le ministère de la Justice en vertu du Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 3) et du Tarif des honoraires pour la prise et la transcription des dépositions des témoins établi en vertu de la Loi sur les tribunaux judiciaires (RLRQ, chapitre T-16).

Pour l'année 2015-2016, les revenus de tarification perçus par le Comité s'établissent à 5 153 $, alors qu'ils étaient de 6 033 $ pour l'année 2014-2015.

Annexe A

État des opérations du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2016

RAPPORT DE LA DIRECTION

L'information financière relative à l'état des opérations du Comité de déontologie policière a été dressée par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activités concordent avec l'information donnée dans l'état des opérations.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire un état des opérations fiable.

Monsieur Isidore Bouchard, comptable professionnel agréé, a été mandaté pour procéder à l'examen des opérations de l'exercice conformément aux normes d'examen généralement reconnues et son rapport expose la nature et l'étendue de cet examen.

Le Comité reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

ORIGINAL SIGNÉ

M[e] Jean Provencher
Président

Québec, juillet 2016

ISIDORE BOUCHARD CPA
COMPTABLE PROFESSIONNEL AGRÉÉ

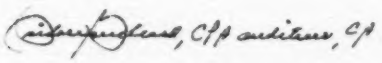
RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN

Aux administrateurs de Comité de déontologie policière

J'ai procédé à l'examen de l'état des opérations du Comité de déontologie policière de l'exercice terminé au 31 mars 2016. Mon examen a été réalisé conformément aux normes d'examen généralement reconnues du Canada et a donc consisté essentiellement en demandes d'informations, procédures analytiques et entretiens portant sur les informations qui m'ont été fournies par l'organisme.

Un examen ne constitue pas un audit et, par conséquent, je n'exprime pas une opinion d'audit sur cet état des opérations.

Au cours de mon examen, je n'ai rien relevé qui me porte à croire que cet état des opérations n'est pas conforme, dans tous ses aspects significatifs, aux principes comptables généralement reconnus du Canada.



Isidore Bouchard, CPA auditeur, CA

Québec, le 13 mai 2016

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

ÉTAT DES OPÉRATIONS

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2016
(non audité)

	2016	2015
Charges assumées par le gouvernement du Québec		
Traitements et avantages sociaux	1 299 659 $	1 249 450 $
Fonctionnement	480 218	489 801
Amortissement des immobilisations corporelles	3 175	3 175
	1 783 052 $	1 742 426 $

Pour le comité

ORIGINAL SIGNÉ

Me Jean Provencher
Président

ORIGINAL SIGNÉ

M David Grenier
Responsable du Service administratif

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2016
(non audité)

1. Constitution et compétence

Le Comité de déontologie policière a été institué en 1990 par la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c.O-8.1), et son existence se poursuit en vertu de la Loi sur la police adoptée en 2000 (L.R.Q., c.P-13.1). Le Comité a compétence exclusive pour disposer de toute citation en matière de déontologie policière, pour réviser une décision du Commissaire à la déontologie policière, de rejeter une plainte après enquête et pour traiter des demandes d'excuse.

2. Principales méthodes comptables

État des opérations

Les informations financières ne constituent pas des états financiers, mais représentent un extrait des opérations du gouvernement du Québec relatif aux activités du Comité relevant de l'élément 5, du programme 3, du ministère de la Sécurité publique. Elles se limitent aux opérations liées à cet élément de programme et, par conséquent, aucun actif ni passif n'y est présenté.

Utilisations d'estimations

Pour préparer l'état des opérations conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, la direction doit faire des estimations et formuler des hypothèses ayant une incidence sur les montants présentés au titre des charges. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations.

Avantages sociaux et futurs

Le personnel du Comité participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès. Le Comité n'assume aucune cotisation à titre d'employeur et n'a aucune obligation envers ces régimes gouvernementaux. Les cotisations de l'exercice envers ces régimes de retraite ne sont pas prélevées à même les crédits du Comité et par conséquent ne sont pas présentées aux informations financières.

Les avantages sociaux futurs relatifs aux congés de maladie et aux provisions pour vacances n'y sont également pas présentés puisqu'ils ne sont pas prélevés à même les crédits de l'exercice du Comité.

Enfin, la part employeur sur certaines déductions à la source n'est pas présentée dans l'état des opérations du Comité puisqu'elle n'est pas prélevée à même les crédits de l'exercice du Comité.

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2016
(non audité)

2. Principales méthodes comptables (suite)

Immobilisations corporelles

Le coût des immobilisations corporelles n'est pas présenté dans l'état des opérations. On y présente l'amortissement sur ces immobilisations, calculé selon la méthode linéaire en fonction de la vie utile estimée à 5 ans pour le mobilier et l'équipement de bureau et à 3 ans pour l'équipement informatique.

Système d'enregistrement numérique

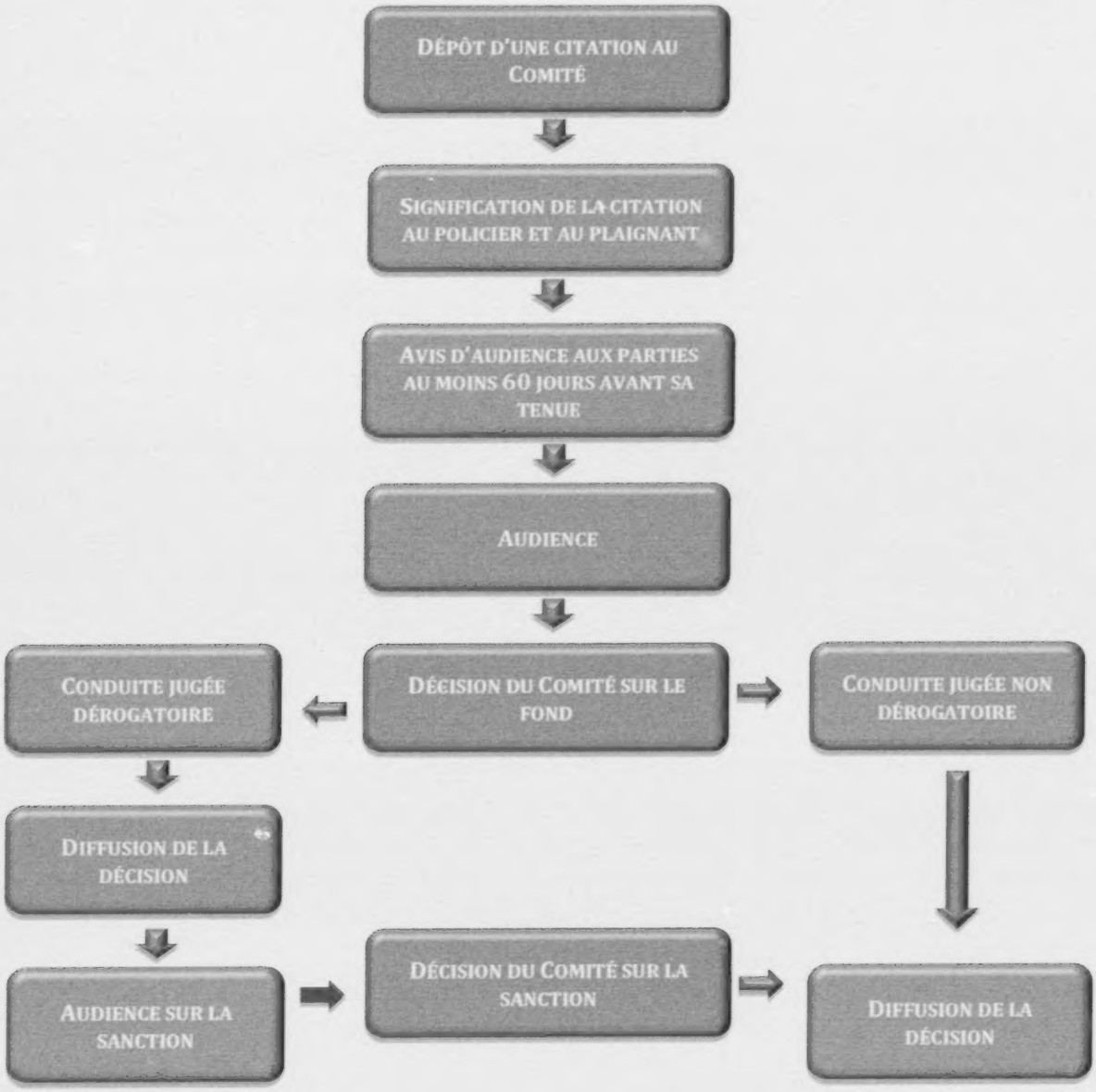
Le ministère de la Sécurité publique fournit, pour le compte du Comité, un système d'enregistrement numérique des audiences. Aucune charge relative à l'utilisation de cet actif n'est présentée dans l'état des opérations puisqu'elle est prélevée à même les crédits du ministère de la Sécurité publique.

3. Engagement contractuel

Le Comité est locataire de deux espaces commerciaux en vertu de deux baux avec la Société québécoise des infrastructures et comportant un loyer annuel de 240 756 $ pour le loyer de Montréal et de 134 143 $ pour le loyer de Québec.

Annexe B

Cheminement d'un dossier de citation

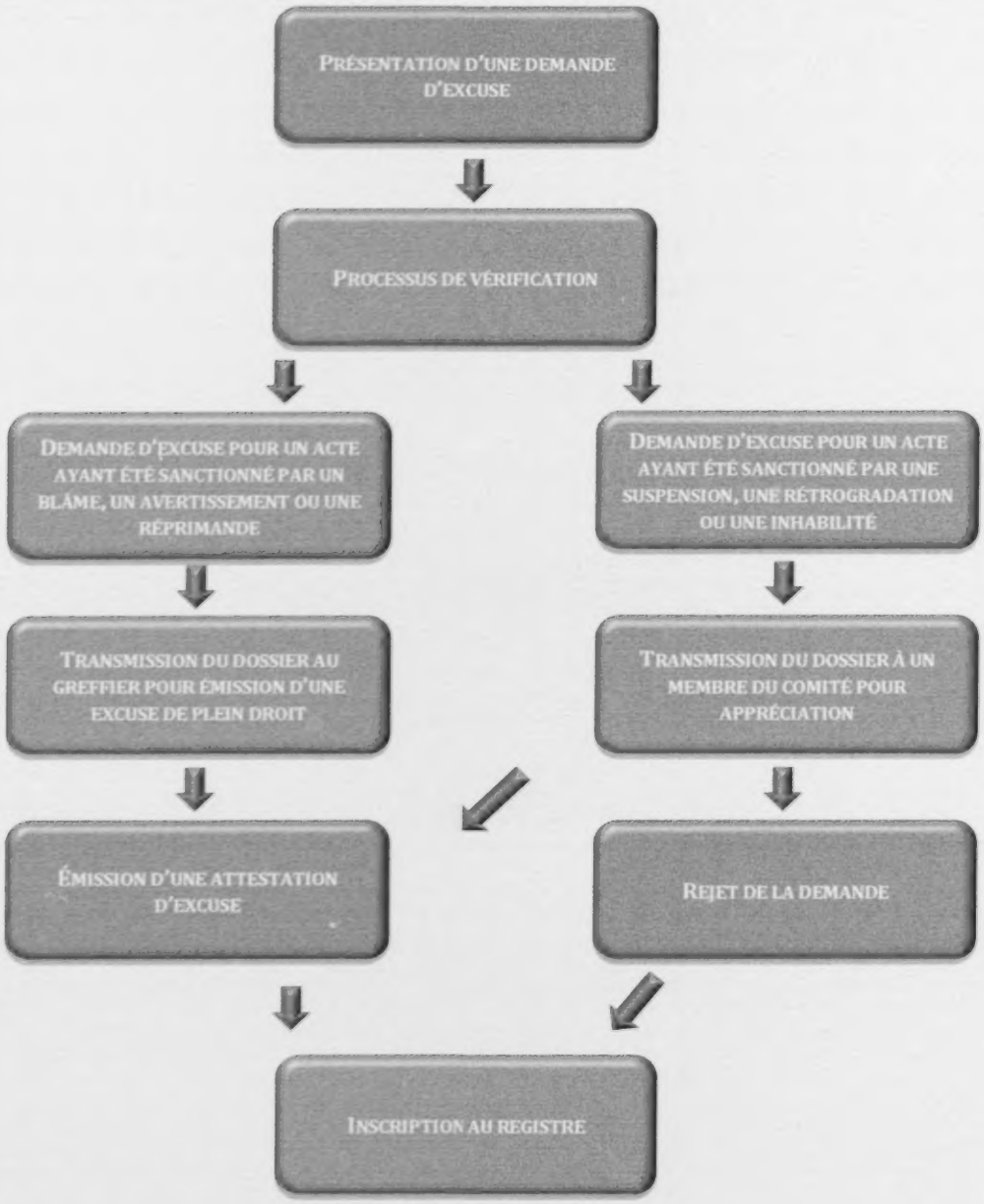


Annexe C

Cheminement d'un dossier de révision

Annexe D

Cheminement d'un dossier d'excuse



Annexe E

Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière

Préambule

Concernant le Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière.

ATTENDU QUE l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, Décret 824-98 du 17 juin 1998 (1998, G.O. 2, 3474), prévoit que chaque organisme du gouvernement doit se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des normes édictées par ce règlement;

ATTENDU QUE le Comité de déontologie policière est un organisme du gouvernement en vertu de l'article 2 de ce règlement;

ATTENDU QUE les membres du Comité ont adopté à l'unanimité le projet de Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière, lors d'une réunion tenue le 18 mai 1999;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 43 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ce code doit entrer en vigueur au plus tard le 1er septembre 1999;

CONSÉQUEMMENT, le Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière est en vigueur à compter de la date de son adoption.

Dispositions générales

1. Le présent code a pour objet de déterminer les devoirs et les normes de conduite des membres du Comité afin de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité, l'impartialité et l'efficience du Comité de déontologie policière, de favoriser la transparence au sein de cet organisme et de responsabiliser ses membres.

2. Le présent code s'applique à tout membre du Comité nommé par le gouvernement en vertu de l'article 95 de la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c. O-8.1).

3. Le membre du Comité est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus dans les lois et les règlements qui lui sont applicables, ainsi que ceux établis par le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

4. Le président du Comité doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par tous les membres du Comité.

5. Tout manquement ou omission à un devoir ou à une obligation prévu par le présent code est assujetti à la procédure disciplinaire prévue dans le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

Section I
Principes d'éthique

6. Le Comité a pour mission d'assurer l'application et le respect du Code de déontologie des policiers du Québec (R.R.Q., c. O-8.1, r. 1) qui vise une meilleure protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des corps policiers. Le membre du Comité doit contribuer, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de cette mission.

   Le membre exerce ses fonctions avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité et assiduité, dans le respect du droit et de l'équité.

7. Le membre du Comité est tenu de rendre une justice administrative de qualité en privilégiant l'accessibilité et la célérité, qui en sont les principaux attributs. Il doit exercer ses fonctions dans le respect des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

   À cette fin, le membre favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.

Section II
Règles de déontologie

Sous-section 1
L'appartenance au Comité

8. Le membre veille à préserver la bonne réputation du Comité en se comportant en tout temps avec dignité. Il doit s'abstenir de toute déclaration ou de toute activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

Sous-section 2
Les devoirs de discrétion et de réserve

9. Le membre est tenu à la discrétion sur tout ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il doit, à tout moment, respecter le caractère confidentiel des informations ainsi reçues.

   Sauf à des fins didactiques, le membre s'abstient de toute déclaration et de tout commentaire relativement à toute cause ou instance passée, présente ou future, qui relève de la compétence du Comité.

10. Le membre doit faire preuve de réserve en évitant d'exprimer des opinions pouvant faire naître des doutes quant à son objectivité ou à celle de ses collègues.

Sous-section 3
Indépendance et impartialité

11. Le membre du Comité défend l'indépendance de sa fonction et doit demeurer à l'abri de toute influence extérieure qui ne respecte pas ce principe fondamental. Il évite en tout temps de se laisser influencer par la critique ou la crainte de celle-ci, quelle qu'en soit la forme.

12. Dans l'exercice de ses fonctions, le membre du Comité agit et paraît agir de façon impartiale. Il doit se récuser devant toute situation susceptible de jeter un doute quant à son impartialité ou de constituer un cas d'appréhension raisonnable de partialité pouvant résulter notamment:

    1° de relations personnelles, familiales, sociales, professionnelles ou d'affaires avec l'une des parties à l'instance;

    2° de déclarations publiques ou de prises de position préalables se rapportant directement à une instance pour laquelle il est assigné;

    3° de manifestations d'hostilité ou de favoritisme à l'égard d'une partie à l'instance.

Sous-section 4
Les situations de conflit d'intérêts

13. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de sa fonction.

14. Les situations de conflit d'intérêts peuvent être liées à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir.

    Les situations qui ont trait à l'argent sont notamment relatives aux avantages directs, cadeaux ou marques d'hospitalité, ainsi qu'aux relations entre le Comité et une organisation extérieure dans laquelle le membre possède un intérêt direct ou indirect.

    Les situations qui ont trait à l'information sont notamment relatives au respect de la confidentialité ainsi qu'à l'utilisation de l'information à des fins personnelles.

    Les situations qui ont trait à l'influence sont notamment relatives à l'utilisation des attributions d'une charge pour infléchir une décision ou obtenir directement ou indirectement un bénéfice à son propre avantage ou à celui d'un tiers.

    Les situations qui ont trait au pouvoir sont notamment celles relatives à l'abus d'autorité, au fait de se placer dans une situation de vulnérabilité ou de porter atteinte à la crédibilité du Comité en ayant un comportement incompatible avec les exigences de la fonction.

15. Le membre doit révéler au président du Comité tout intérêt qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Sous-section 5
La conduite de l'audience

16. Lors des audiences, le membre du Comité fait preuve d'assiduité, d'honnêteté, d'efficacité et de diligence. À l'égard des parties, il adopte une attitude courtoise et respectueuse, et s'assure que chacune d'elles a l'occasion de faire valoir ses prétentions tout en suivant les règles de droit applicables.

Sous-section 6
La prise de décision

17. Au cours ou à l'issue de toute instance pour laquelle il est assigné, le membre du Comité est tenu de rendre toute décision y étant afférente avec célérité.

Sous-section 7
La cessation des fonctions

18. Le membre du Comité qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au sein du Comité.

19. Le membre du Comité ne peut, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, agir devant le Comité au nom ou pour le compte d'une partie relativement à toute procédure sur laquelle il détient de l'information qui n'est pas accessible au public. Il lui est également interdit, dans cette même période, de fournir à des clients ou à des collègues des conseils fondés sur de l'information qui n'est pas accessible au public et dont il a pris connaissance alors qu'il exerçait ses fonctions au sein du Comité.

Annexe F

Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière

Préambule

La mission du Comité de déontologie policière

La mission du Comité tient compte des objectifs et de l'esprit de la loi qui l'a créé.

Elle consiste à :

- Offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir leurs droits et aux policiers de faire entendre leur défense, devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière.

- Entendre les citoyens, les policiers et les autres témoins lors d'une audition publique et décider de l'issue du litige avec diligence dans le respect des droits fondamentaux, des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

Les valeurs du Comité de déontologie policière

Pour actualiser sa mission, en plus de celles contenues dans la Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise, le Comité privilégie les valeurs suivantes :

- Primauté de la clientèle

La primauté de la clientèle est au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions du Comité. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier du personnel consiste à donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité.

- Considération et respect

Le Comité a à cœur la considération et le respect des parties, de leurs représentants et de tous les intervenants.

- Responsabilité partagée

La responsabilité partagée implique, d'une part, la responsabilisation du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

Section I
Dispositions générales

1. Le fonctionnaire nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q. c. F-3.1.1) est tenu de respecter les normes d'éthique et de discipline prévues à cette loi ainsi qu'au Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (Décret 1248-2002, 23 octobre 2002 [G.O.2, 6 novembre 2002, 7639]).

2. Le présent code de déontologie a pour objet de préciser les normes d'éthique applicables aux fonctionnaires du Comité de déontologie policière, en vue de préserver et de renforcer la confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité du Comité et de maintenir un haut niveau de qualité des services qui leur sont offerts.

3. Le présent code s'applique à tous les fonctionnaires du Comité de déontologie policière.

4. Le fonctionnaire contribue, dans l'exercice de ses fonctions, à la réalisation de la mission du Comité. Il s'assure de se conformer aux engagements énoncés dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.

5. Le fait, pour un fonctionnaire, de se placer dans une situation de nature à porter atteinte à l'intégrité, à l'indépendance ou à l'image du Comité, ou de nature à diminuer la confiance du public envers lui, est incompatible avec l'exercice de sa fonction.

6. Le président du Comité s'assure du respect des normes de conduite et des devoirs édictés par le présent code.

Section II
Normes de conduite

7. Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec impartialité, intégrité, loyauté et respect, en considérant l'importance des valeurs d'accessibilité et de célérité qui caractérisent le Comité.

8. Le fonctionnaire entretient avec toute personne avec qui il entre en relation, de même qu'avec ses collègues, des rapports fondés sur la courtoisie, la dignité et le respect.

9. Le fonctionnaire évite en toutes circonstances toute forme de discrimination, d'hostilité, d'intolérance ou de conflit d'intérêts.

10. Le fonctionnaire s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. À cette fin, il favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.

11. Le fonctionnaire qui agit comme greffier-audiencier à l'audience fait preuve d'impartialité, de ponctualité et d'efficacité. Il adopte une attitude courtoise et respectueuse à l'égard du membre du Comité qui préside l'audience, ainsi qu'à l'égard des parties, des procureurs et des témoins.

Section III
Devoirs

12. Le fonctionnaire est tenu d'offrir une pleine prestation de travail qui respecte les exigences de sa convention collective ou du règlement qui lui est applicable.

13. Le fonctionnaire est tenu à la discrétion sur tout ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et il est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations reçues.

14. Le fonctionnaire ne peut prendre connaissance d'une information confidentielle qui ne lui est pas destinée ni divulguer une information confidentielle dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

15. Le fonctionnaire ne doit pas s'entretenir avec les représentants des médias sans l'autorisation expresse du président du Comité.

16. Le fonctionnaire doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de ses fonctions. Le fonctionnaire qui croit se trouver dans une telle situation doit en informer le président du Comité.

Section IV
Plainte

17. Tout manquement ou omission à une norme de conduite ou à un devoir prévu par le présent code peut faire l'objet d'une plainte au président du Comité.

18. La plainte doit être écrite et doit exposer les motifs sur lesquels elle est basée. Elle est transmise au président au siège social du Comité.

19. Si le président la considère fondée, la plainte est traitée selon les dispositions pertinentes du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique ainsi que de la convention collective ou du règlement applicable au fonctionnaire concerné.

Section V
Disposition finale

Le présent code entre en vigueur le 28 mars 2003.

Comité
de déontologie
policière
Québec